

MINISTÉRIO DO EXÉRCITO

Repartição do Gabinete do Ministro

Decreto n.º 47 030

Nos termos do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 42 151, de 12 de Fevereiro de 1959, determinadas cadeiras professadas na Academia Militar são equivalentes às disciplinas ministradas com a mesma designação nas Faculdades de Ciências e Instituto Superior Técnico. Porém, o Decreto n.º 45 840, de 31 de Julho de 1964, alterou a designação de várias disciplinas leccionadas nestes estabelecimentos de ensino superior, pelo que deixou de se verificar a identidade de designação pressuposta no citado artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 42 151. Torna-se necessário, portanto, alterar igualmente a designação das cadeiras correspondentes da Academia Militar de modo a alcançar-se a uniformidade que a lei pretende estabelecer;

Nos termos do artigo 72.º do Decreto-Lei n.º 42 151, de 12 de Fevereiro de 1959;

Usando da faculdade conferida pelo n.º 3.º do artigo 109.º da Constituição, o Governo decreta e eu promulgo o seguinte:

Artigo único. São alteradas as designações da 2.ª, 4.ª, 6.ª, 8.ª, 10.ª, 14.ª, 15.ª, 16.ª e 23.ª cadeiras constantes do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 42 151, de 12 de Fevereiro de 1959, que passam a ser as seguintes:

- 2.ª Física Geral;
- 4.ª Geometria Descritiva e Elementos de Geometria Projectiva;
- 6.ª Análise Infinitesimal I;
- 8.ª Elementos de Análise Numérica;
- 10.ª Química Geral;
- 14.ª Análise Infinitesimal II;
- 15.ª Física Complementar;
- 16.ª Mineralogia e Geologia Gerais;
- 23.ª Topografia Geral.

Publique-se e cumpra-se como nele se contém.

Paços do Governo da República, 27 de Maio de 1966. —
AMÉRICO DEUS RODRIGUES THOMAZ — *António de Oliveira Salazar* — *Mamuel Gomes de Araújo* — *Joaquim da Luz Cunha*.

MINISTÉRIO DAS OBRAS PÚBLICAS

Direcção-Geral dos Edifícios e Monumentos Nacionais

Decreto n.º 47 031

Considerando que foi confiada ao arquitecto Raul Rodrigues Lima a elaboração do projecto de ampliação da Colónia Penal de Pinheiro da Cruz, mediante os contratos n.ºs 66 604/704 e 70 661/464;

Considerando que se torna conveniente que o autor do projecto preste a necessária assistência técnica à obra, cujo prazo de conclusão se prevê até 31 de Dezembro de 1967;

Tendo em vista o disposto no artigo 22.º e seu § 1.º do Decreto-Lei n.º 41 375, de 19 de Novembro de 1957;

Usando da faculdade conferida pelo n.º 3.º do artigo 109.º da Constituição, o Governo decreta e eu promulgo o seguinte:

Artigo 1.º É autorizada a Direcção-Geral dos Edifícios e Monumentos Nacionais a celebrar um contrato adicio-

nal com o arquitecto Raul Rodrigues Lima para a assistência técnica à obra de ampliação da Colónia Penal de Pinheiro da Cruz, pela quantia de 131 672\$.

Art. 2.º A importância dos honorários referida no artigo anterior será satisfeita no corrente ano até à importância de 90 000\$ e no ano de 1967 a quantia de 41 672\$ ou o que se apurar como saldo.

Publique-se e cumpra-se como nele se contém.

Paços do Governo da República, 27 de Maio de 1966. — AMÉRICO DEUS RODRIGUES THOMAZ — *António de Oliveira Salazar* — *Ulisses Cruz de Aguiar Cortês* — *Eduardo de Arantes e Oliveira*.

MINISTÉRIO DAS CORPORAÇÕES E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Gabinete do Ministro

Decreto-Lei n.º 47 032

1. Destinado à regulamentação jurídica do contrato individual de trabalho, quase se torna desnecessária a justificação do presente diploma perante a evolução entretanto operada na doutrina e legislação correspondentes a este ramo de direito.

Por estranho que pareça, no entanto, tem sido precisamente essa evolução que mais tem dificultado e demorado a elaboração do texto que agora se publica, dada a consciência que sempre tem dominado o legislador de que os princípios jurídicos norteadores do contrato de trabalho se encontram ainda em fase de elaboração susceptível de dificultar a sua rigorosa definição legal.

A essa consciência tem vindo a juntar-se também a convicção de que, não obstante a falta de um diploma actualizado, o direito substantivo do trabalho não deixaria, por isso, de ser objecto de constante esforço de renovação através das frequentes revisões operadas nas convenções colectivas, onde, cada vez mais, se tem revelado evidente a influência de tal evolução na doutrina e na jurisprudência do trabalho.

A partir de determinado momento, porém, uma nova preocupação começou a dominar o legislador, esta também fruto da evolução verificada: o receio de que a regulamentação convencional, abandonada a si mesma na moldura de uma legislação desactualizada, pudesse, mercê de aperfeiçoamento evidente de alguns dos seus diplomas, ferir de desigualdades graves os vários sectores do trabalho não atingidos pelas suas normas.

Numa palavra: passou a entender-se que, sem prejuízo da constante evolução do direito contratual, tinha chegado a ocasião de tentar, por via legislativa, a concretização dos conceitos já consagrados por via convencional, procurando, através da sua prudente generalização, levar os progressos entretanto obtidos a todos os sectores.

De resto, pensou-se outrossim que, de qualquer modo, sempre será útil a essa evolução a fixação periódica da situação alcançada como necessidade do próprio contexto evolutivo do direito, em ordem a uma permanente actualização ou revisão de posições.

Sem reflexos legislativos, tal foi o que se verificou, seguramente, com a evolução operada a partir dos projectos que sobre a matéria entrementes foram elaborados, desde a proposta apresentada à Assembleia Nacional pelo Governo em 23 de Setembro de 1960, passando pelo parecer da Câmara Corporativa preparado sobre aquela proposta, até ao texto actual, que agora se publica.

É manifesta a influência que no seu progressivo aperfeiçoamento estes textos foram tendo uns sobre os outros e a contribuição que sucessivamente foram prestando ao aperfeiçoamento do direito do trabalho.

2. São muito importantes e de grande significado algumas das inovações introduzidas pelo presente diploma, cumprindo, antes de mais, destacar a inovação da sistematização adoptada: pela primeira vez entre nós quase toda a matéria respeitante ao contrato individual de trabalho aparece ordenada segundo uma técnica precisa de codificação, o que, além de outras vantagens, muito poderá contribuir para o progresso do próprio direito do trabalho e para a maior facilidade de conhecimento e consulta das suas disposições.

Obedece essa técnica às seguintes determinantes fundamentais:

a) Para rigorosa regulamentação do contrato de trabalho é indispensável começar por pressupor um certo número de noções e disposições gerais (noção de contrato, capacidade e natureza das partes, objecto de contrato, forma, duração, fontes de direito, nulidades, etc.).

Esse o objectivo do capítulo I, que tem por título «Disposições gerais».

b) A aceleração do contrato de trabalho, por sua vez, determina sempre entre as partes um conjunto de direitos, deveres e garantias de carácter genérico. É esse o objectivo do capítulo II «Dos direitos, deveres e garantias das partes».

Incluem-se neste capítulo, além de outras, a disposição que consagra o princípio de que o trabalhador e a entidade patronal são mútuos colaboradores na empresa; os direitos, deveres e garantias genéricas do trabalhador e da entidade patronal; a regulamentação do poder disciplinar; o princípio da liberdade de trabalho subsequente à cessação de qualquer contrato; a transmissão do contrato de trabalho por transferência do estabelecimento; a prescrição dos créditos resultantes do contrato de trabalho, etc.

c) Formulados os princípios gerais, entra o diploma seguidamente na regulamentação específica do próprio contrato. Para o efeito, começa por destacar nele os seus dois momentos fundamentais: a prestação e a retribuição.

A prestação consagra o legislador dois capítulos (os capítulos III e IV), nos quais distingue a prestação continuada e as causas que podem determinar a sua suspensão.

O capítulo III (prestação continuada) abrange as normas relativas ao modo de prestação do trabalho (competência da entidade patronal, disciplina, segurança, higiene e moralidade do trabalho; prevenção de acidentes e doenças profissionais; formação profissional e selecção dos trabalhadores; período experimental, etc.) e as normas respeitantes à sua duração (período normal do trabalho; trabalho extraordinário; intervalos de descanso; horário, etc.).

O capítulo IV, por seu turno, contém as disposições relativas às causas que podem provocar a suspensão temporária da prestação do trabalho, com autonomia para as causas de curta e longa duração.

Estão no primeiro caso os feriados, as férias e as faltas; estão no segundo caso os chamados impedimentos prolongados, designadamente o serviço militar obrigatório, a doença ou acidente que determinem impedimento de trabalho por mais de um mês, o encerramento temporário do estabelecimento, etc.

Depois da prestação, o diploma trata da retribuição. Destina-se a este objectivo o capítulo V, do qual fazem parte, além de outras, normas relativas à noção de retribuição, às modalidades desta, ao seu cálculo, às doações remuneratórias, à remuneração do trabalho extraordinário,

rio, às ajudas de custo e outros abonos, às gratificações, à participação nos lucros, à forma, lugar e tempo do pagamento, à prova e garantia deste, etc.

d) Na sequência da orientação adoptada após as disposições que regulam o contrato de trabalho no seu desenvolvimento normal devem seguir-se as normas que regem a sua cessação.

É esse o objectivo do capítulo VI, que inclui os preceitos relativos aos modos normais de cessação — revogação, rescisão, denúncia e caducidade —, com particular referência aos motivos de justa causa de rescisão, tanto pela entidade patronal como pelo trabalhador, e aos efeitos da denúncia unilateral.

Entre as causas de cessação incluem-se também, como não podia deixar de ser, a manifesta falta de recursos, o encerramento definitivo do estabelecimento e a falência.

e) Porque merecedora de um tratamento autónomo, que em alguns aspectos abre excepção ao regime geral, à regulamentação do contrato no seu desenvolvimento normal e cessação, o diploma faz seguir um capítulo dedicado à regulamentação do trabalho das mulheres e dos menores, no qual se contém disposições relativas à possibilidade do condicionamento do trabalho tendo em conta as particulares exigências daquelas e destes; às garantias de moralidade; à capacidade de celebração; aos direitos e deveres das mulheres; à protecção da família; à idade mínima de admissão ao trabalho para os menores; às férias; à formação profissional, etc.

f) Finalmente, esgotada a regulamentação do contrato de trabalho propriamente dito, o diploma contém ainda dois capítulos, usuais em textos desta natureza. Um relativo à violação das leis do trabalho e suas sanções (capítulo VIII) e outro concernente às disposições transitórias (capítulo IX).

3. Além da nova técnica de sistematização usada, muitas outras são ainda as inovações introduzidas pelo presente diploma quanto ao aspecto dispositivo propriamente dito, podendo afirmar-se que nele se encontram consagrados praticamente todos os progressos entretanto alcançados no domínio da legislação social ou que já figuravam quer na proposta apresentada pelo Governo à Assembleia Nacional, quer no parecer da Câmara Corporativa. O direito comparado e o direito convencional internacional mereceram também a atenção que lhes é devida.

De assinalar, no entanto, que muitos são os aspectos novos do direito contratual do trabalho que aparecem regulados pela primeira vez num texto legal, como, aliás, logo se depreende da extensão do seu articulado, muito superior a qualquer dos diplomas anteriores.

Entre outras, são introduzidas inovações, em maior ou menor extensão, nas seguintes matérias: conceitualização do contrato; classificação dos trabalhadores; fontes de direito aplicáveis aos contratos de trabalho; regulamentos internos; regime das nulidades; revalidação dos contratos afectados de invalidade; princípio da mútua colaboração; deveres e garantias das partes; prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no contrato; mudança de categoria e de local do trabalho; poder disciplinar; pactos de não concorrência; transmissão do estabelecimento; prescrição dos créditos resultantes do contrato de trabalho; disciplina, segurança, higiene e moralidade do trabalho; formação profissional dos trabalhadores; período experimental; trabalho extraordinário; intervalos de descanso; horário de trabalho e isenções; feriados obrigatórios; férias e sua duração; licenças e regime de faltas; suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado; encerramento temporário do estabelecimento; especiais garantias de emprego e de retribuição; modali-

dade de retribuição; regime de participação nos lucros para efeitos de retribuição; doações remuneratórias; forma, lugar e tempo de pagamento da retribuição; compensações e descontos; causas normais da cessação do contrato de trabalho; regime da revogação, da caducidade, da rescisão e da denúncia; cessação do contrato no período experimental; encerramento definitivo do estabelecimento; falência e insolvência; direitos das mulheres; protecção às trabalhadoras com responsabilidades familiares; protecção aos menores; idade mínima para a celebração do contrato de trabalho; duração das férias dos menores; sanções por violação das leis do trabalho, e, finalmente, amplitude de aplicação do diploma.

a) *Conceito do contrato de trabalho.* — De uma maneira geral, os autores procuram definir o contrato de trabalho através de dois elementos fundamentais: a retribuição e a subordinação do trabalhador à entidade patronal. Dúvidas graves, porém, sempre surgem quando, procurando ir um pouco mais longe na conceitualização, se tenta introduzir na definição do instituto o tipo da subordinação adoptada. Falam então alguns autores numa subordinação económica (no sentido de dependência), advogam outros a necessidade de acentuar o vínculo de subordinação jurídica (postulando a existência de direitos e deveres recíprocos). Há ainda quem dificulte a definição conceitual procurando precisar a natureza e extensão da actividade exercida.

Sem um rigor absoluto e descontados os extremos, é lícito afirmar que, genericamente, há alguma justificação para todas as posições adoptadas.

E daí a orientação seguida, na esteira do projecto do novo Código Civil (artigo 1152.º): considera-se contrato de trabalho a convenção «pela qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta».

Ainda com referência à noção do contrato de trabalho e seu âmbito, chama-se a atenção para o disposto no artigo 2.º do acordo com o qual «ficam sujeitos aos princípios definidos neste diploma os contratos que tenham por objecto a prestação de trabalho realizado no domicílio ou em estabelecimento do trabalhador, bem como os contratos em que este compra as matérias-primas e fornece por certo preço ao vendedor delas o produto acabado, sempre que num e noutro caso o trabalhador deva considerar-se na dependência económica daquele».

Sublinha-se não só a alusão à dependência económica, como também a circunstância de se falar em aplicação dos «princípios definidos para o contrato de trabalho», e não em aplicação do respectivo regime, em ordem a permitir a melhor adequação deste à natureza especial dos contratos em causa.

b) *Classificação dos trabalhadores.* — Quanto à classificação dos trabalhadores, o diploma abandona a distinção tradicional entre empregados e assalariados, procurando estabelecer um regime que seja por igual e tanto quanto possível aplicável a todos os prestadores de trabalho.

Não é difícil justificar a inovação: torna-se, isso sim, cada vez mais difícil distinguir os chamados trabalhadores manuais dos trabalhadores intelectuais, dados os avanços da técnica e os constantes progressos tecnológicos; por outro lado, cada vez mais também as empresas procuram, por exigências da sua contabilidade e outras, uniformizar os períodos de pagamento dos vencimentos. O resto é uma questão de justiça, com aceitação cada vez maior na legislação estrangeira.

c) *Regime das nulidades.* — Se há matéria que tenha merecido especiais cuidados ao presente diploma, essa foi, sem dúvida, a respeitante ao regime das nulidades.

Como princípio geral consagra-se a regra de que «a nulidade ou anulabilidade parcial do contrato de trabalho não determina a invalidade de todo o contrato, salvo quando se mostrar que os contraentes ou algum deles o não teriam concluído sem a parte viciada», acrescentando-se que «as cláusulas do contrato de trabalho que importarem para o trabalhador regime menos favorável do que o estabelecido em preceitos imperativos são de pleno direito substituídas por estes».

Mais se estabelece ainda, em termos genéricos, que «o contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução», autorizando-se, por último, a sua revalidação quando «a causa da invalidade cessa durante a execução do contrato».

Pela sua clareza e legitimidade os princípios postos não necessitam de ser justificados, correspondendo, como correspondem, à intenção manifesta de salvar tanto quanto possível os efeitos da relação do trabalho realmente existente, como convém, salvo quando o seu objectivo ou finalidade sejam imorais ou ilícitos, o que igualmente se prevê.

d) *Princípio da mútua colaboração.* — Quanto ao princípio da mútua colaboração, além da sua afirmação expressa, estabelece-se ainda, de acordo com a tendência dominante, que «o Estado fomentará, através da concessão de benefícios de ordem fiscal ou outros, todas as formas de concretizar nas empresas a ideia de cooperação dos trabalhadores e da entidade patronal», recorrendo, inclusive, à «constituição de órgãos de colaboração destinados a apreciar os problemas directamente relacionados com os interesses dos trabalhadores, bem como à participação destes na gestão de obras sociais e nos resultados do empreendimento».

e) *Poder disciplinar.* — O poder disciplinar da entidade patronal, por sua vez, recebeu também ampla revisão, orientada sobretudo no sentido de uma melhor precisão do seu conteúdo e enumeração de sanções, limites e modo de exercício.

Quanto aos pactos de não concorrência, eles são, em princípio, proibidos, garantindo-se assim a liberdade de trabalho, salvo nos casos expressamente indicados na lei.

f) *Prescrição de créditos.* — A matéria da prescrição dos créditos por salários, férias, etc., recebeu uma importante inovação: por um lado, mantém-se o princípio de que esses créditos prescrevem se não forem exigidos até um ano após a cessação do contrato, mas, por outro lado, permite-se que durante esse ano possam ser reclamados todos os créditos existentes, apenas com a ressalva de que os créditos resultantes de indemnização por falta de férias, aplicação de sanções abusivas e realização de trabalho extraordinário, vencidos há mais de três anos, só podem ser provados por documento idóneo.

Acentua-se a este respeito que no presente diploma (artigo 38.º) não se quis consagrar uma prescrição presuntiva, como sucede em outros textos legais. Decorrido o prazo prescricional, os créditos deixam pura e simplesmente de poder ser exigidos. Entendeu-se que esta é a solução mais conforme com a certeza que deve existir no domínio das relações do trabalho.

Daí o ter-se consagrado o princípio de que o prazo prescricional (qualquer que ele seja) apenas se extingue um ano após a cessação do contrato, pois, em regra, é só depois desta cessação que as contas litigiosas se saldaram em definitivo, o que não impede, evidentemente, que o pagamento dos créditos possa ser exigido durante a vigência do contrato.

g) *Trabalho extraordinário.* — Pelo que respeita ao trabalho extraordinário, consagra-se no presente diploma o

princípio de que «o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho extraordinário, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou quando, ocorrendo motivos ponderosos, esse trabalho seja autorizado pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência», hipóteses em que o trabalhador poderá igualmente ser dispensado quando o solicite invocando motivos atendíveis.

h) *Isenções do horário de trabalho.* — Quanto às isenções do horário de trabalho, entendeu-se dever consagrar a regra de que os trabalhadores têm direito a remuneração especial (correspondente ao mínimo de uma hora por dia) quando aquela isenção possa implicar genericamente a prestação de trabalho para além do período normal. As vantagens de tal sistema são evidentes, pelas dificuldades de prova que sempre apresenta o trabalho extraordinário.

i) *Férias e feriados.* — Pelo novo diploma os feriados obrigatórios deixam de ser compensados com trabalho prestado em outro dia, como já hoje sucede com os domingos, e as férias passam a ter a seguinte duração mínima: seis, doze, dezasseis e dezoito dias, conforme o trabalhador esteja ao serviço da entidade patronal há mais de um, três, dez e quinze anos.

O simples confronto com o regime actual mostra bem as vantagens do novo sistema, que, de resto, se encontra já consagrado em algumas convenções colectivas.

j) *Suspensão prolongada de trabalho.* — A suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado é objecto de cuidada regulamentação, estabelecendo-se o princípio de que o impedimento prolongado — como o serviço militar obrigatório, a doença por mais de um mês, etc. — «faz cessar os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho», conservando, todavia, o trabalhador o direito ao seu lugar durante o impedimento, cuja duração igualmente se conta para efeitos de antiguidade.

k) *Garantia de trabalho.* — E também, sob alguns aspectos, nova a disposição que no diploma se inclui, autorizando que, «por despacho de regulamentação do trabalho ou por convenção colectiva, possam ser estabelecidas para as actividades cujo regime de laboração imperiosamente o justifique especiais garantias de emprego ou de retribuição».

l) *Cessação dos contratos.* — Um outro capítulo particularmente trabalhado do novo diploma diz respeito às causas normais de cessação dos contratos, distinguindo, a esse respeito, a revogação por mútuo acordo, a caducidade (por realização de tarefa, decurso do prazo ou termo, certo ou incerto), a rescisão ocorrendo justa causa (a propósito do que se estabelece regulamentação muito pormenorizada) e a denúncia com pré-aviso (devendo este último ter, pelo menos, a duração de meio mês ou uma semana por cada ano de antiguidade do trabalhador, consoante a denúncia parte da entidade patronal ou do prestador do trabalho).

m) *Trabalho de mulheres e de menores.* — O trabalho das mulheres e dos menores é igualmente objecto de muita atenção, merecendo, entre outras, referência a norma que manda assegurar às mulheres, «em igualdade de condições e de rendimento do trabalho, a mesma retribuição dos homens», algumas medidas de protecção tendo em conta a sua especial condição e as normas respeitantes aos menores, em que se destacam as relativas à sua capacidade, fixação da idade mínima para admissão ao trabalho (12 anos), dever de formação profissional imposto às entidades patronais e garantia anual de férias (doze dias).

n) *Âmbito de aplicação.* — Segundo disposição expressa, o regime definido no novo diploma poderá ser tornado extensivo, no todo ou em parte, e com as alterações

exigidas pela sua natureza, aos contratos de serviço doméstico e de trabalho rural.

o) *Regime de aplicação.* — Tendo em atenção a natural evolução do direito do trabalho e a importância das inovações introduzidas, foi decidido que o presente diploma deverá ter, além de uma considerável *vacatio* (para melhor adaptação das actuais relações do trabalho ao novo regime), um período de vigência que, sob alguns aspectos, poderá classificar-se de experimental, dada a obrigatoriedade da sua revisão até 31 de Dezembro de 1968, na qual, como é lógico, serão ponderados todos os dados e ensinamentos, bem como as observações e críticas que entretanto puderem ser recolhidas, o que, aliás, já sucedeu com as divergências porventura existentes entre o texto que agora se publica e o projecto tornado público de 23 de Setembro de 1964, todas elas resultantes de sugestões, observações ou críticas recebidas durante o intervalo de tempo decorrido e a que, por razões de vária ordem, se entendeu dever dar acolhimento na redacção definitiva, com vista ao seu aperfeiçoamento e actualização.

Acentua-se, por último, como claramente resulta do texto adoptado, a manifesta intenção que houve de estabelecer no novo diploma uma regulamentação completa para o contrato de trabalho nos seus aspectos gerais, deixando por enquanto de fora apenas certas modalidades especiais (serviço doméstico, trabalho rural, aprendizagem, etc.) e relegando para regulamentação específica e minuciosa noutros diplomas algumas matérias cuja inclusão no presente texto lhe faria perder o seu necessário equilíbrio (v. g. horários de trabalho).

Mas acrescenta-se, no entanto, que todas estas matérias e institutos, designadamente a aprendizagem e o horário de trabalho, estão a ser objecto de estudo e apenas aguardam a melhor oportunidade para publicação pelos meios competentes.

Nestes termos:

Usando da faculdade conferida pela 1.ª parte do n.º 2.º do artigo 109.º da Constituição, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

ARTIGO 1.º

(Noção)

Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.

ARTIGO 2.º

(Contratos equiparados)

Ficam sujeitos aos princípios definidos neste diploma os contratos que tenham por objecto a prestação de trabalho realizado no domicílio ou em estabelecimento do trabalhador, bem como os contratos em que este compra as matérias-primas e fornece por certo preço ao vendedor delas o produto acabado sempre que num ou noutro caso o trabalhador deva considerar-se na dependência económica daquele.

ARTIGO 3.º

(Capacidade das partes)

A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais de direito, salvo o que for

estabelecido quanto a trabalho prestado por menores ou mulheres casadas.

ARTIGO 4.º

(Carteira profissional)

1. Sempre que o exercício de determinada actividade seja legalmente condicionado à posse da carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato.

2. Se por decisão que já não admite recurso a carteira profissional vier a ser retirada ao trabalhador posteriormente à celebração do contrato, este caduca logo que as partes sejam informadas do facto pelo organismo ou tribunal competente.

3. O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de outras sanções previstas na lei.

ARTIGO 5.º

(Objecto do contrato de trabalho)

1. A actividade a que o trabalhador se obriga pode ter carácter intelectual ou manual.

2. Sem prejuízo da autonomia técnica requerida pela sua especial natureza, as actividades normalmente exercidas como profissão liberal podem, não havendo disposição da lei em contrário, ser objecto de contrato de trabalho.

3. Quando a natureza da actividade do trabalhador envolver a prática de actos jurídicos, o contrato de trabalho implica a concessão àquele dos necessários poderes, salvo nos casos em que a lei exija mandato expresso.

ARTIGO 6.º

(Forma)

O contrato de trabalho não está sujeito a qualquer formalidade, salvo quando a lei expressamente determinar o contrário.

ARTIGO 7.º

(Regulamentos internos)

1. A vontade contratual pode manifestar-se, por parte da entidade patronal, através dos regulamentos internos, devidamente aprovados pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, ouvidas as comissões corporativas interessadas, e, por parte do trabalhador, pela adesão expressa ou tácita aos ditos regulamentos.

2. A entidade patronal deve dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, designadamente afixando-os na sede da empresa e nos locais de trabalho de modo que os trabalhadores possam a todo o tempo tomar deles inteiro conhecimento.

3. Presume-se a adesão do trabalhador, sem possibilidade de prova em contrário, quando o regulamento se encontre aprovado e publicado nos termos dos números anteriores e o interessado ou o seu representante não apresente contra ele qualquer reclamação por escrito dentro de 30 dias, a contar do início da execução do contrato, ou da publicação do regulamento, se esta for posterior.

4. A elaboração de regulamentos internos sobre determinadas matérias poderá ser tornada obrigatória por despachos de regulamentação do trabalho ou por convenções colectivas.

ARTIGO 8.º

(Promessa de contrato de trabalho)

1. A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento assinado pelo promitente ou pro-

mitentes, no qual se exprime, em termos inequívocos, a vontade de se obrigar a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição.

2. O não cumprimento da promessa de contrato de trabalho dá lugar a responsabilidade civil, nos termos gerais de direito.

ARTIGO 9.º

(Condição ou termo suspensivo aposto ao contrato de trabalho)

1. Ao contrato de trabalho pode ser aposta condição ou termo suspensivo, mas a correspondente cláusula deve constar de documento assinado por ambas as partes.

ARTIGO 10.º

(Contratos de trabalho com e sem prazo)

1. O contrato de trabalho considera-se celebrado sem prazo, na falta de estipulação escrita e se o contrário não resultar da natureza do trabalho ou dos usos.

2. O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando o trabalhador continuar ao serviço da entidade patronal para além do prazo, certo ou incerto, a que o mesmo contrato esteja sujeito.

3. A estipulação do prazo será nula e fará incorrer a entidade patronal na multa prevista na alínea d) do artigo 123.º se tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem prazo.

ARTIGO 11.º

(Trabalhadores permanentes e eventuais)

1. O trabalhador pode ser contratado com carácter permanente ou eventual.

2. O trabalhador admitido com carácter eventual adquire de pleno direito, ao fim de seis meses de trabalho consecutivo, a qualidade de permanente, contando-se a sua antiguidade desde o início do período de trabalho eventual. Entende-se por trabalho consecutivo, para este efeito, o trabalho decorrente durante seis meses com o máximo de 30 faltas por doença ou de 10 faltas por iniciativa do trabalhador.

3. Ocorrendo motivos ponderosos, o prazo estabelecido no número anterior pode ser temporariamente alargado, em relação a certas actividades, por despacho de regulamentação do trabalho ou convenção colectiva.

4. O trabalhador eventual tem os mesmos direitos e obrigações que a lei estabelece para os permanentes, salvo quando ela expressamente determine o contrário, devendo ainda ser preferido pela entidade patronal nas admissões ao quadro permanente, salvo quando motivos ponderosos, devidamente justificados perante o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, imponham o contrário.

ARTIGO 12.º

(Normas aplicáveis aos contratos de trabalho)

Os contratos de trabalho estão sujeitos, em especial, às normas legais de regulamentação do trabalho, às emitidas pelo Ministro das Corporações e Previdência Social dentro da competência que por lei lhe for atribuída, às normas emanadas das corporações, às convenções colectivas de trabalho e aos usos locais da profissão do trabalhador, segundo a indicada ordem de precedência.

ARTIGO 13.º

(Prevalências na aplicação das normas)

1. As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabelecem tratamento mais favorável para o trabalhador.

2. Quando numa disposição deste diploma se declarar que a mesma pode ser afastada por convenção colectiva de trabalho, entende-se que o não pode ser por cláusula de contrato individual.

ARTIGO 14.º

(Invalidade parcial do contrato)

1. A nulidade ou anulabilidade parcial do contrato de trabalho não determina a invalidade de todo o contrato, salvo quando se demonstre que os contraentes ou algum deles o não teriam concluído sem a parte viciada.

2. As cláusulas do contrato de trabalho que importarem para o trabalhador regime menos favorável do que o estabelecido em preceitos imperativos são de pleno direito substituídas por estes.

ARTIGO 15.º

(Efeitos da invalidade do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução ou, se durante a acção continuar a ser executado, até à data do trânsito em julgado da declaração judicial da invalidade.

2. Produzem igualmente efeitos os actos modificativos do contrato praticados durante o período de eficácia deste, salvo se, em si mesmos, forem feridos de nulidade.

3. O regime estabelecido no presente diploma para a cessação do contrato aplica-se aos actos e factos extintivos ocorridos antes da celebração de nulidade ou anulação.

4. Se, porém, for declarado nulo ou anulado o contrato celebrado com prazo e já rescindido, a parte que houver recebido, de acordo com o disposto no artigo 107.º, a indemnização de montante superior ao da calculada, nos termos do artigo 106.º, deverá restituir a diferença à outra parte.

5. A invocação da invalidade pela parte de má fé, estando a outra de boa fé, seguida de imediata cessação da prestação de trabalho, aplica-se o regime da rescisão sem justa causa, mas, ainda que o contrato tenha sido celebrado com prazo, a indemnização calcular-se-á nos termos do artigo 106.º

6. A má fé consiste na celebração do contrato ou na manutenção deste com efectivo conhecimento da existência da nulidade.

ARTIGO 16.º

(Contrato com objecto ou fim criminoso ou imoral)

1. Se o contrato tiver por objecto uma actividade criminosa ou imoral ou que se destine a um fim criminoso ou imoral, a parte que conhecia tal ilicitude ou imoralidade perderá a favor do Fundo Nacional do Abono de Família todas as vantagens auferidas e que por sua natureza pudessem ser restituídas à outra parte.

2. A parte que conhecia a ilicitude ou imoralidade não poderá eximir-se ao cumprimento de qualquer obrigação contratual ou legal nem reaver aquilo que prestou ou o seu valor, quando a outra parte ignorar essa ilicitude ou imoralidade.

ARTIGO 17.º

(Revalidação do contrato)

1. Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se revalidado desde o início.

2. O disposto no número anterior não se aplica aos contratos a que se refere o artigo 16.º, em relação aos quais a revalidação só produzirá efeitos a partir do momento em que cessa a causa da invalidade.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

ARTIGO 18.º

(Princípio da mútua colaboração)

1. A entidade patronal e os trabalhadores são mútuos colaboradores.

2. O Estado fomentará, através da concessão de benefícios de ordem fiscal ou outros, todas as formas de concretizar, nas empresas, a ideia de cooperação dos trabalhadores e da entidade patronal na realização da obra comum.

3. O disposto no número anterior abrange, entre outras, a constituição de órgãos de colaboração destinados a apreciar os problemas directamente relacionados com os interesses dos trabalhadores, bem como a comparticipação destes na gestão de obras sociais e nos resultados do empreendimento.

ARTIGO 19.º

(Deveres da entidade patronal)

A entidade patronal deve:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;
- d) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- e) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos corporativos, instituições de previdência, comissões corporativas e outros a estes inerentes;
- f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

ARTIGO 20.º

(Deveres do trabalhador)

1. O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina social, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar fidelidade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho e matérias-primas que lhe forem confiados pela entidade patronal;

f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2. O dever de obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

ARTIGO 21.º

(Garantias do trabalhador)

1. É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nos despachos de regulamentação de trabalho ou nas convenções colectivas;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto no artigo 23.º;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no artigo 24.º;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

2. A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada no artigo 103.º ou às fixadas nos artigos 33.º e 34.º, se a estas houver lugar.

3. Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 deste artigo, salvo quanto aos referidos nas alíneas c), d) e e); se tiver havido prévia autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

ARTIGO 22.º

(Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

1. O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2. Salva estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

ARTIGO 23.º

(Mudança de categoria)

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa, seja por ele aceita e autorizada pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso.

ARTIGO 24.º

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1. A entidade patronal, salva estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2. No caso previsto na segunda parte do número anterior o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos artigos 106.º e 107.º, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3. A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

ARTIGO 25.º

(Privilégios creditórios)

Todos os créditos que o trabalhador tenha contra a entidade patronal em resultado do contrato de trabalho, nomeadamente os respeitantes a retribuições, remunerações de trabalho extraordinário, compensações ou indemnizações pela cessação do contrato, gozam dos privilégios que a lei geral consigna para garantia das retribuições do trabalho.

ARTIGO 26.º

(Poder disciplinar)

1. A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2. O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

ARTIGO 27.º

(Sanções disciplinares)

1. Sem prejuízo do disposto em convenções colectivas de trabalho, a entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados no artigo 28.º, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

3. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4. O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanções penais a que a infracção eventualmente dê lugar.

ARTIGO 28.º

(Limites às sanções referidas no artigo anterior)

1. As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária, e em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

2. A suspensão de trabalho não pode exceder por cada infracção seis dias, e em cada ano civil, o total de 30 dias.

ARTIGO 29.º

(Agravamento das sanções disciplinares)

1. Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, é lícito elevar até ao dobro, por despacho de regulamentação do trabalho ou convenção colectiva, os limites fixados nos n.ºs 1 e 3 do artigo anterior.

2. As sanções referidas no n.º 1 do artigo 27.º podem ser agravadas pela respectiva publicação dentro da empresa ou pela comunicação ao organismo sindical a que o trabalhador pertence.

ARTIGO 30.º

(Destino das multas e pagamento das contribuições da previdência)

1. O produto das multas reverterá integralmente para o Fundo Nacional do Abono de Família, ficando perante este responsável a entidade patronal.

2. A aplicação da sanção prevista na alínea e) do n.º 1 do artigo 27.º não dispensa do pagamento às instituições de previdência de contribuições sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão.

ARTIGO 31.º

(Exercício da acção disciplinar)

1. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2. Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3. A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos seis meses subsequentes à decisão, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo anterior.

ARTIGO 32.º

(Sanções abusivas)

1. Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea c) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 20.º;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou em comissões corporativas;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2. Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmo com pré-aviso ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

3. A entidade patronal que aplicar alguma sanção sujeita a registo nos termos do artigo 35.º ou despedir, com ou sem justa causa, qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de um ano as funções referidas na alínea c) do n.º 1, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Instituto Nacional do Trabalho e Previdência no prazo de oito dias.

ARTIGO 33.º

(Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

1. A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior, além de incorrer em responsabilidade por violação das leis do trabalho, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2. Se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no artigo 106.º

3. Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

ARTIGO 34.º

[Consequências especiais no caso de sanções aplicadas nos termos da alínea c) do artigo 32.º]

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 32.º, além de incorrer na multa prevista na alínea f) do artigo 123.º, indemnizará o trabalhador nos termos do artigo anterior, com as seguintes alterações:

a) Os mínimos fixados nos n.ºs 3 e 4 são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

ARTIGO 35.º

(Registo das sanções disciplinares)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, um livro de registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

ARTIGO 36.º

(Liberdade de trabalho; pacto de não concorrência)

1. São nulas as cláusulas dos contratos individuais e das convenções colectivas do trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício do direito ao trabalho, após a cessação do contrato.

2. É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a actividade do trabalhador no período máximo de três

anos subsequente à cessação do contrato de trabalho, se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:

a) Constar tal cláusula, por forma escrita, do contrato de trabalho;

b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa efectivamente causar prejuízo à entidade patronal;

c) Atribuir-se ao trabalhador uma retribuição durante o período de limitação da sua actividade, que poderá sofrer redução equitativa quando a entidade patronal houver despendido somas avultadas com a sua formação profissional.

3. Não obstante o disposto no número anterior, é lícita a cláusula pela qual as partes convençionem a obrigatoriedade da prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias feitas pela entidade patronal na preparação profissional do trabalhador, de que este, no entanto, poderá desobrigar-se restituindo àquela a soma das importâncias despendidas. De qualquer modo, tal cláusula nunca poderá estipular diminuição da retribuição como forma de compensação da formação profissional adquirida.

4. São proibidos e fazem incorrer na multa prevista na alínea h) do artigo 123.º quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a eles tenham prestado serviço.

ARTIGO 37.º

(Transmissão do estabelecimento)

1. A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto no artigo 24.º

2. O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até o momento da transmissão. Para o efeito, deve o adquirente fazer afixar o pedido de reclamação nos locais de trabalho durante quinze dias antes da transmissão.

3. O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

ARTIGO 38.º

(Prescrição e regime de provas dos créditos resultantes do contrato de trabalho)

1. Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na lei geral acerca dos créditos pelos serviços prestados no exercício de profissões liberais.

2. Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário, vencidos há mais de três anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

CAPÍTULO III

Da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Do modo de prestação do trabalho

ARTIGO 39.º

(Competência da entidade patronal)

Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

ARTIGO 40.º

(Disciplina, segurança, higiene e moralidade do trabalho)

1. O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2. A entidade patronal tem o dever de aplicar sanções disciplinares, nomeadamente o despedimento, aos trabalhadores de ambos os sexos que, pela sua conduta, provoquem ou criem o risco de provocar a desmoralização dos companheiros, especialmente das mulheres e menores.

ARTIGO 41.º

(Prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais)

Em especial no que respeita à higiene e segurança, a entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, bem como as directivas das entidades competentes, em ordem a eliminar, na medida do possível, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais.

ARTIGO 42.º

(Formação profissional dos trabalhadores)

1. A entidade patronal deve proporcionar aos seus trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional.

2. O Estado compensará, no todo ou em parte, com subsídios, benefícios de ordem fiscal ou outros, em condições a estabelecer, as despesas que a entidade patronal fizer com a formação ou aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores.

ARTIGO 43.º

(Seleção dos trabalhadores)

A entidade patronal deve procurar atribuir a cada trabalhador, dentro do género de trabalho para que foi contratado, a função mais adequada às suas aptidões e preparação profissional.

ARTIGO 44.º

(Período experimental)

1. Nos contratos sem prazo haverá sempre um período experimental de dois meses, salvo se outra coisa for convencionada por escrito.

2. Nos contratos com prazo, certo ou incerto, só haverá o período experimental referido no número anterior, se for convencionado por escrito.

3. As convenções colectivas de trabalho poderão elevar até ao dobro a duração do período experimental quando, pela natureza da actividade, as aptidões do trabalhador

ou as condições do trabalho não possam revelar-se com segurança no prazo referido no n.º 1.

4. A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

5. Não haverá período experimental para os trabalhadores eventuais.

SECÇÃO II

Da duração do trabalho

ARTIGO 45.º

(Período normal de trabalho)

1. O número de horas de trabalho que o trabalhador se obrigou a prestar em cada dia denomina-se «período normal de trabalho».

2. Os limites máximos dos períodos normais de trabalho, bem como o trabalho nocturno, serão objecto de regulamentação especial.

ARTIGO 46.º

(Trabalho extraordinário)

1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado para além do período normal.

2. O trabalhador não é obrigado a prestar trabalho extraordinário, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou quando, ocorrendo motivos ponderosos, esse trabalho seja autorizado pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

3. Não obstante o disposto na parte final do número anterior, o trabalhador deve ser dispensado da prestação de trabalho extraordinário quando o solicite, invocando motivos atendíveis.

ARTIGO 47.º

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1. O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial.

2. Esta remuneração será mais elevada se o trabalho extraordinário for prestado durante a noite, salvo quando a lei ou a regulamentação do trabalho, atendendo à natureza da actividade, determine de outro modo.

ARTIGO 48.º

(Intervalos de descanso)

O período de trabalho diário será, em regra, interrompido por um ou mais intervalos de descanso, conforme se determinar na respectiva legislação.

ARTIGO 49.º

(Horário de trabalho)

Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho, dentro dos condicionalismos legais.

ARTIGO 50.º

(Isenção de horário de trabalho)

1. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nos casos e condições a estabelecer na respectiva legislação, têm direito a retribuição especial quando essa isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal.

2. Esta retribuição será de montante certo, independente da duração efectiva do trabalho prestado, e nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, que exerçam funções de direcção da empresa ou aufram retribuição certa superior à que, para o efeito, vier a ser fixada por despacho de regulamentação de trabalho, podem antecipadamente renunciar à retribuição a que se referem os números anteriores, desde que o façam por escrito.

CAPÍTULO IV

Da suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feridos

ARTIGO 51.º

(Descanso semanal)

1. O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente e por motivos ponderosos pode deixar de ser o domingo.

2. Sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham, em sete dias, um dia de descanso que, no máximo de dois em dois meses, deve coincidir com o domingo.

3. Sempre que seja possível, a entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

ARTIGO 52.º

(Feriados obrigatórios)

1. A entidade patronal deve suspender o trabalho nos dias decretados como feriados obrigatórios, salvo se a lei expressamente dispuser em sentido contrário.

2. Ocorrendo motivos ponderosos, o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência pode autorizar a realização de trabalho nesses dias.

ARTIGO 53.º

(Feriados concedidos pela entidade patronal)

1. A entidade patronal só pode conceder feriados com prévia autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

2. Qualquer outra suspensão da actividade, não compreendida no âmbito do número anterior, tem igualmente de ser autorizada ou justificada, ainda que posteriormente ao acto de suspensão, quando, ocorrendo motivos ponderosos, o não possa ser antes.

ARTIGO 54.º

(Pagamento da retribuição)

1. O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho extraordinário.

2. O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes, e será pago pelo dobro da retribuição normal.

3. Aplica-se ao trabalho prestado nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

SECÇÃO II

Férias

ARTIGO 55.º

(Princípio geral)

1. O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, sem prejuízo, porém, do disposto no número seguinte.

3. O trabalhador só tem direito a gozar as primeiras férias decorrido um ano após o início da execução do contrato.

4. Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo decorrido desde 1 de Janeiro do ano em que se dá tal cessação, salvo se o trabalhador já gozou as férias respeitantes a esse ano, contando-se sempre aquele período para efeitos de antiguidade.

ARTIGO 56.º

(Indisponibilidade do direito a férias)

1. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2. O disposto no número anterior entende-se, porém, sem prejuízo do preceituado no n.º 4 do artigo anterior, no n.º 2 do artigo seguinte, no n.º 1 do artigo 64.º e no n.º 3 do artigo 66.º

ARTIGO 57.º

(Duração das férias)

1. O período mínimo de férias será de seis, doze, dezasseis ou dezoito dias úteis, conforme o trabalhador esteja ao serviço da entidade patronal há mais de um, de três, de dez ou de quinze anos.

2. Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, mediante autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, substituir o regime de férias fixado no número anterior pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento durante doze dias úteis consecutivos, pagando aos trabalhadores que tiverem direito a maior período de férias, salvo inconveniente grave para eles, a retribuição correspondente à diferença.

3. Para o efeito do disposto no n.º 1, conta-se como tempo de serviço o que se completar até ao fim do ano civil a que as férias digam respeito.

4. Só não se consideram dias úteis os domingos e feriados obrigatórios.

ARTIGO 58.º

(Proibição de cumulação de férias)

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que digam respeito, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2. Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil subsequente, em cumulação ou não com as férias respeitantes a este:

a) Quando, tratando-se das primeiras férias, o ano de serviço se completar depois de 31 de Outubro;

b) Quando a aplicação da regra estabelecida no n.º 1 causar grave prejuízo à entidade patronal ou ao trabalhador e for obtida prévia autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

3. Os trabalhadores do continente, que exerçam a sua actividade nas ilhas adjacentes, e os trabalhadores das ilhas adjacentes, que exerçam a sua actividade no continente, têm o direito de cumular as férias de dois anos quando as pretendam gozar, respectivamente, no continente ou nas ilhas adjacentes.

ARTIGO 59.º

(Férias seguidas e interpoladas)

1. As férias deverão ser gozadas seguidamente.

2. Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente, na parte excedente a metade do período aplicável nos termos do artigo 57.º, quando não for adoptado o regime previsto no n.º 2 do mesmo artigo.

3. Ocorrendo razões ponderosas, o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência pode suprir a recusa de qualquer das partes a que as férias sejam gozadas interpoladamente.

ARTIGO 60.º

(Escolha da época de férias)

1. A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2. Não havendo este acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, da qual dará conhecimento ao trabalhador com antecedência razoável, nunca inferior a seis dias.

3. No caso previsto no número anterior, a entidade patronal não pode fixar a época de férias entre 1 de Novembro e 31 de Maio, salvo se outra coisa resultar da lei, de despacho de regulamentação de trabalho ou de convenção colectiva.

4. Ocorrendo motivos ponderosos, o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência pode autorizar a entidade patronal a fixar as férias no período referido no número anterior.

5. Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

ARTIGO 61.º

(Alteração da época de férias)

Se depois de fixada a época de férias nos termos do artigo anterior a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador das despesas que comprovadamente este haja feito na suposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

ARTIGO 62.º

(Retribuição durante as férias)

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que perceberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

ARTIGO 63.º

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1. O trabalhador não pode, sem expressa autorização da entidade patronal, exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2. A contravenção do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de não pagar a retribuição correspondente às férias.

ARTIGO 64.º

(Violação do direito a férias)

1. A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos dos artigos anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

2. O disposto no número precedente não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

ARTIGO 65.º

(Licença sem retribuição)

1. A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2. O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeito de antiguidade.

3. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos do artigo 73.º

ARTIGO 66.º

(Contratos com prazo — Trabalhadores eventuais)

1. As disposições desta secção aplicam-se aos trabalhadores que tenham sido contratados com prazo certo ou incerto, igual ou superior a um ano.

2. Os trabalhadores eventuais e aqueles que tenham sido contratados com prazo certo ou incerto, inferior a um ano, têm direito a um período de férias correspondente a meio dia útil por cada mês completo de serviço, não se contando, quanto aos trabalhadores eventuais, esse período para efeitos de passagem à qualidade de permanente.

3. Se não for possível dar satisfação ao preceituado no número anterior, a entidade patronal pagará aos trabalhadores que se encontrem nas referidas situações a retribuição correspondente ao período de férias a que teriam direito.

SECÇÃO III

Faltas

ARTIGO 67.º

(Princípio geral)

1. A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias em que ele faltou ao trabalho, ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

2. O período de férias não pode, porém, ser reduzido a menos de dois terços do fixado no artigo 57.º

3. As faltas não justificadas, quando reiteradas, constituem infracção disciplinar.

4. O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

ARTIGO 68.º

(Faltas justificadas)

1. Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em casos de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em organismos corporativos, instituições de previdência ou comissões corporativas, ou outras a estas inerentes;

c) Casamento;

d) Falecimento do cônjuge ou de parente ou afim na linha recta e no 2.º grau da linha colateral.

2. Nas hipóteses abrangidas pela alínea a) do número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime dos artigos 72.º e seguintes.

3. A entidade patronal poderá exigir do organismo interessado a prova da necessidade e urgência dos actos referidos na alínea b) do n.º 1, com recurso para a comissão corporativa.

ARTIGO 69.º

(Faltas autorizadas pela entidade patronal)

As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salva estipulação ou usos em contrário.

ARTIGO 70.º

(Faltas por motivo de casamento)

1. O trabalhador pode faltar até seis dias consecutivos na altura do seu casamento sem que isso importe qualquer redução no período de férias.

2. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente a três dias.

ARTIGO 71.º

(Faltas por motivo de luto)

1. O trabalhador pode faltar:

a) Até três dias consecutivos, por falecimento do cônjuge ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta;

b) Um dia, por falecimento dos restantes parentes ou afins mencionados na alínea d) do artigo 68.º

2. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente a dois dias no caso previsto na alínea a) do número anterior e não poderá descontar nas férias as faltas dadas nos termos deste artigo.

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

ARTIGO 72.º

(Princípio geral)

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na

medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2. Durante o impedimento, o trabalhador conserva o direito ao seu lugar, e o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, bem como se mantém obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3. O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4. O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

5. O disposto neste artigo não se aplica aos trabalhadores eventuais, em relação aos quais o contrato caduca nos termos do n.º 1 do artigo 97.º

ARTIGO 73.º

(Substituição do trabalhador)

1. A entidade patronal pode contratar outra pessoa para desempenhar as funções do trabalhador cujo contrato se encontra suspenso.

2. O substituto será contratado a termo incerto, caducando o respectivo contrato logo que cesse a suspensão; mas esta cláusula só lhe será oponível se constar de documento inscrito.

ARTIGO 74.º

(Regresso do trabalhador)

1. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2. A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de quinze dias a contar da data da sua apresentação, além de incorrer na sanção prevista na alínea e) do artigo 123.º, deve indemnizar o trabalhador nos termos dos artigos 106.º e 107.º

ARTIGO 75.º

(Suspensão dos contratos com prazo)

Sendo o contrato sujeito a prazo, certo ou incerto, a suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

ARTIGO 76.º

(Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

ARTIGO 77.º

(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal)

1. No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou de diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

2. Do valor da prestação a satisfazer pela entidade patronal, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se

tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada, exercida durante o período em que o impedimento subsista.

3. Quaisquer acordos tendentes à prestação de trabalho substitutivo devem ser submetidos à aprovação do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

4. O disposto no presente artigo é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

5. Os contratos de trabalho caducam ao fim de seis meses, salvo se antes de decorrido este prazo a entidade patronal declarar o carácter definitivo do impedimento, caso em que se aplicará o regime da denúncia unilateral, sem prejuízo da observância do disposto na lei para os casos de despedimento colectivo.

ARTIGO 78.º

(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por caso fortuito ou de força maior)

1. Quando o encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração forem devidos a caso fortuito ou de força maior, a entidade patronal optará entre continuar a pagar a retribuição aos trabalhadores por um período mínimo de um mês ou denunciar os contratos de trabalho, ficando apenas obrigada ao pagamento da compensação a que se refere o n.º 4 do artigo 104.º

2. Decorrido o período a que se refere o número anterior, passará a observar-se em relação aos contratos de trabalho não denunciados o disposto nos artigos 72.º, 75.º e 76.º

3. Verificada a cessação do impedimento, deve a entidade patronal avisar desse facto os trabalhadores cuja actividade está suspensa, sem o que não podem aqueles considerar-se obrigados a retomar o cumprimento da prestação de trabalho.

4. O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo da aplicação, se for caso disso, das providências que o Decreto-Lei n.º 44 506, de 10 de Agosto de 1962, estabelece para protecção dos trabalhadores cujos contratos cessem em consequência de reorganização industrial ou despedimento colectivo.

ARTIGO 79.º

(Especiais garantias de emprego ou de retribuição)

Independentemente do disposto nos artigos anteriores, poderão ser estabelecidas, por despacho de regulamentação de trabalho ou convenção colectiva, para as actividades cujo regime de laboração imperiosamente o justifique, especiais garantias de emprego ou de retribuição.

CAPÍTULO V

Da retribuição

ARTIGO 80.º

(Noção)

1. Só se considera retribuição o que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito a receber da entidade patronal ou a reter como contrapartida do seu trabalho.

2. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

ARTIGO 81.º**(Modalidades de retribuição)**

1. A retribuição pode ser certa ou variável, ou, ainda, ser constituída por parte certa e parte variável.
2. É certa a retribuição calculada exclusivamente em função do tempo e variável a calculada em função do rendimento do trabalho ou de outros factores.

ARTIGO 82.º**(Cálculo da retribuição variável)**

Havendo que determinar o valor da retribuição variável, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses, ou no tempo de execução do contrato, se este tiver sido celebrado há menos de doze meses.

ARTIGO 83.º**(Impossibilidade de aplicação do artigo anterior)**

Não sendo praticável o processo estabelecido no artigo anterior, o cálculo da retribuição far-se-á segundo o disposto nas convenções colectivas ou despachos de regulamentação do trabalho e, na sua falta, segundo o prudente arbítrio do julgador.

ARTIGO 84.º**(Remuneração de trabalho extraordinário)**

1. Não se considera retribuição a remuneração por trabalho extraordinário a que se refere o artigo 48.º, salvo se ele for prestado com carácter habitual.
2. O disposto na primeira parte do número anterior não se aplica à remuneração certa, referida no artigo 50.º

ARTIGO 85.º**(Ajudas de custo e outros abonos)**

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações ou novas instalações, feitas em serviço da entidade patronal, salvo quando, sendo tais deslocações frequentes, essas importâncias, na parte que excedam as respectivas despesas normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da remuneração do trabalhador.

ARTIGO 86.º**(Gratificações)**

1. Não se consideram retribuição as gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador.
2. O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e regularidade, devam considerar-se elemento essencial da remuneração daquele.

ARTIGO 87.º**(Participação nos lucros)**

Não se considera retribuição a participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada,

pelo contrato, uma retribuição, certa ou variável, adequada ao seu trabalho.

ARTIGO 88.º**(Fixação judicial da retribuição)**

1. Compete ao tribunal do trabalho fixar a retribuição quando as partes o não fizeram e ela não resulte da lei, do despacho de regulamentação do trabalho, de convenção colectiva ou dos usos.
2. Compete ainda ao mesmo tribunal resolver as dúvidas que se suscitarem na qualificação como retribuição das prestações recebidas da entidade patronal pelo trabalhador.

ARTIGO 89.º**(Forma de pagamento)**

1. A retribuição deve ser paga em dinheiro, mas pode ser parcialmente paga em prestações de outra natureza.
2. As prestações não pecuniárias, referidas no número anterior, devem destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou de sua família e para nenhum efeito poderá ser-lhes atribuído valor superior ao corrente na região.
3. A parte da retribuição paga em prestações não pecuniárias não pode exceder a parte paga em dinheiro, salvo se outra coisa for estabelecida em convenção colectiva ou autorizada pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.
4. Com o acordo do trabalhador, a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário ou vale postal.

ARTIGO 90.º**(Lugar de pagamento)**

1. O pagamento da retribuição deve efectuar-se no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.
2. Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.
3. É nulo o pagamento da retribuição efectuado em estabelecimentos de venda de bebidas alcoólicas ou em casas de jogo, salvo tratando-se de pessoas que trabalham nesses estabelecimentos.

ARTIGO 91.º**(Tempo de pagamento)**

1. A retribuição será paga por períodos certos e iguais que, salva estipulação ou usos diversos, serão a semana, a quinzena ou o mês de calendário.
2. O pagamento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.
3. Quando a retribuição for variável e a duração da unidade que serve de base ao cálculo exceder quinze dias, o trabalhador pode exigir que o pagamento se faça em prestações quinzenais.

ARTIGO 92.º**(Documento a entregar ao trabalhador)**

No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a

retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

ARTIGO 93.º

(Compensações e descontos)

1. A entidade patronal não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2. O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado ou de outras entidades, ordenados por lei ou por decisão judicial transitada em julgado e notificada à entidade patronal;

b) As indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado;

c) As multas a que se refere o n.º 1, alínea c), do artigo 27.º;

d) As amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal aos trabalhadores, para construção, beneficiação ou aquisição de casas a estes destinadas, precedendo autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência;

e) Aos preços de refeições no local de trabalho, da utilização de telefones, de fornecimento de géneros ou combustíveis, bem como a outras despesas efectuadas pela entidade patronal por conta do trabalhador, consentidas por este, e segundo o esquema aprovado pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência.

3. Os descontos referidos nas alíneas b), c) e e) do número anterior não podem exceder no seu conjunto um sexto da retribuição.

ARTIGO 94.º

(Insusceptibilidade de cessão)

O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos a retribuições na medida em que estes sejam impenhoráveis.

CAPÍTULO VII

Da cessação do contrato de trabalho

ARTIGO 95.º

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;

b) Por caducidade;

c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

d) Sendo o contrato sem prazo ou tendo prazo superior a quatro anos e decorrido este período, por denúncia de qualquer das partes com pré-aviso.

2. O contrato de trabalho extingue-se ainda quando uma das partes unilateralmente o fizer cessar sem justa causa nem aviso prévio, mas tal cessação é ilícita e constitui o seu autor em responsabilidade para com a outra parte, nos termos fixados nos artigos 106.º e 107.º

ARTIGO 96.º

(Revogação por mútuo acordo)

1. É sempre lícito às partes revogar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não.

2. A revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, sempre que estas acordem em lhe atribuir outros efeitos que não sejam a pura e simples cessação imediata do contrato.

ARTIGO 97.º

(Caducidade)

1. O contrato de trabalho caduca nos casos previstos neste diploma e nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;

b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;

c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho ou de a entidade patronal o receber.

2. O disposto nas alíneas a) e b) do número anterior não prejudica a aplicação dos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º

ARTIGO 98.º

(Rescisão com justa causa)

1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo, quer não, comunicando à outra essa vontade por forma inequívoca.

2. A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a comunicação referida no número anterior chega ao conhecimento do destinatário, salvo se outra coisa for então acordada por escrito.

3. Só são atendidas para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação referida nos números anteriores.

ARTIGO 99.º

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

Constitui justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato:

a) A manifesta inaptidão do trabalhador para as funções ajustadas;

b) A desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;

c) A inobservância reiterada das regras de higiene e segurança do trabalho;

d) A influência pernicioso no ambiente de trabalho, nomeadamente por efeito de vida e costumes desonestos;

e) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;

f) A incitação à indisciplina geral;

g) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;

h) A ofensa à honra e dignidade da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;

i) A conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato;

j) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos no artigo 20.º

ARTIGO 100.º

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

Constitui justa causa para o trabalhador rescindir o contrato:

a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) A falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

c) A violação das garantias do trabalhador, nos casos e termos previstos nos artigos 21.º a 24.º;

d) A aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações fixadas nos artigos 33.º e 34.º;

e) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina do trabalho;

f) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;

g) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador, quer por parte da entidade patronal, quer por parte dos superiores hierárquicos daquele;

h) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

i) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos no artigo 19.º

ARTIGO 101.º

(Apreciação da justa causa)

A existência da justa causa será apreciada pelo tribunal segundo o seu prudente critério, tendo sempre em atenção o carácter das relações entre o trabalhador e a entidade patronal ou os superiores hierárquicos, a condição social e grau de educação de uns e outros e as demais circunstâncias do caso.

ARTIGO 102.º

(Ausência de justa causa)

1. Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nos artigos anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa de rescisão:

a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores das relações do trabalho;

b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

2. Presume-se não constituírem os factos alegados justa causa quando entre o momento em que a parte ofendida tem conhecimento deles e a sua invocação mediou intervalo superior ao necessário para evitar os prejuízos de uma interrupção súbita do trabalho.

ARTIGO 103.º

(Responsabilidade da parte que deu causa à rescisão)

1. A parte que rescinde o contrato tem direito a ser indemnizada pela outra sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.

2. O disposto no número anterior não prejudica o exercício da acção penal, se a ela houver lugar.

3. A indemnização referida no n.º 1 deste artigo determina-se nos termos gerais de direito, mas nunca poderá ser inferior às indemnizações previstas nos artigos 106.º e 107.º, nem exceder o triplo destas.

ARTIGO 104.º

(Denúncia unilateral)

1. O contrato de trabalho sem prazo pode ser denunciado por qualquer das partes, desde que a outra seja avisada com a antecedência mínima de:

a) Meio mês ou um mês por cada ano completo de antiguidade do trabalhador, conforme tenha menos ou

mais de quinze anos de serviço, se a iniciativa da denúncia for da entidade patronal;

b) Metade do período referido na alínea anterior, se a iniciativa da denúncia for do trabalhador.

2. Para o efeito do disposto neste artigo, qualquer fracção do primeiro ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

3. A referência a meio mês é substituída pela referência a duas semanas quando a retribuição for paga por dia, por semana ou por quinquena.

4. A denúncia feita pela entidade patronal, nos termos deste artigo, obriga-a ao pagamento de uma compensação igual à retribuição correspondente a metade do período mencionado na alínea a) do n.º 1.

ARTIGO 105.º

(Denúncia unilateral de contratos a longo prazo)

Os contratos com prazo, certo ou incerto, que tenham ou se preveja venham a ter duração superior a quatro anos podem ser denunciados por qualquer das partes, nos termos do artigo anterior, uma vez decorrido aquele tempo.

ARTIGO 106.º

(Extinção de contrato sem prazo, por decisão unilateral, sem justa causa nem aviso prévio)

1. Se alguma das partes de um contrato sem prazo puser termo a este sem justa causa nem aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio fixado no n.º 1 do artigo 104.º

2. A indemnização prevista no número anterior substitui a compensação estabelecida no n.º 4 do artigo 104.º

3. O disposto neste artigo é aplicável à denúncia sem pré-aviso dos contratos a longo prazo, prevista no artigo 105.º

ARTIGO 107.º

(Extinção por decisão unilateral, sem justa causa, de contratos com prazo)

1. Nos contratos sujeitos a prazo, certo ou incerto, a rescisão sem justa causa por iniciativa da entidade patronal dá ao trabalhador direito de exigir a indemnização pelos prejuízos sofridos, cujo montante não poderá ser superior ao valor das retribuições vincendas.

2. A indemnização pelos prejuízos sofridos não prejudica o direito à indemnização prevista no n.º 1 do artigo 106.º

3. Se a rescisão sem justa causa for da iniciativa do trabalhador, a indemnização por este devida será determinada em função dos prejuízos sofridos pela entidade patronal, entre limites correspondentes a metade dos fixados no número anterior.

ARTIGO 108.º

(Manifesta falta de recursos da entidade patronal)

1. Se a entidade patronal que denunciar os contratos de trabalho provar manifesta falta de recursos económicos, poderá ser dispensada de pagar por inteiro a compensação referida no n.º 4 do artigo 104.º, graduando-se aquele pagamento conforme as suas possibilidades económicas.

2. O disposto no número anterior não prejudica a aplicação, se for caso disso, do Decreto-Lei n.º 44 506, de 10 de Agosto de 1962.

ARTIGO 109.º

(Cessação do contrato no período experimental)

1. Durante o período experimental previsto no artigo 44.º, o despedimento do trabalhador, por sua iniciativa ou por iniciativa da entidade patronal, presumir-se-á feito, respectivamente, por causa das condições desfavoráveis do trabalho ou por inaptidão para o serviço.

2. O disposto no número anterior não se aplica se houver acordo expresso em contrário.

ARTIGO 110.º

(Encerramento definitivo do estabelecimento)

1. Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas autoridades competentes, os contratos de trabalho caducam, excepto se a entidade patronal puder conservar ao seu serviço os trabalhadores, noutro ou noutros estabelecimentos.

2. Os trabalhadores têm, porém, direito à compensação ou indemnização fixada nos artigos 104.º, n.º 4, 106.º ou 107.º, salvo se for aplicável o disposto no artigo 108.º

ARTIGO 111.º

(Falência e insolvência)

1. A declaração judicial da falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2. O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3. A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto neste artigo, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

ARTIGO 112.º

(Certificado do trabalho)

1. Ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal deve passar, a pedido do trabalhador, certificado donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2. O certificado não pode conter quaisquer outras referências.

CAPÍTULO VIII

Do trabalho de mulheres e de menores

SECÇÃO I

Do trabalho de mulheres

ARTIGO 113.º

(Princípio geral)

A entidade patronal tem o dever de proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando, de modo especial, pela preservação da sua saúde e moralidade.

ARTIGO 114.º

(Capacidade para receber a retribuição)

A mulher casada tem sempre capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho.

ARTIGO 115.º

(Direitos das mulheres)

1. São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Receber, em absoluta igualdade de condições e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens;

b) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição de retribuição;

c) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;

d) Faltar até 60 dias consecutivos na altura do parto, sem redução do período de férias nem prejuízo de antiguidade, e, decorrido aquele período sem que esteja em condições de retomar imediatamente o trabalho, prolongá-lo nos termos do artigo 72.º;

e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição, nem redução do período de férias.

2. A entidade patronal que não observar o disposto na alínea c) do número anterior, além de incorrer na sanção da alínea e) do artigo 123.º, ficará obrigada a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período referido na mesma alínea c) do presente artigo, independentemente da indemnização prevista nos artigos 106.º e 107.º

ARTIGO 116.º

(Trabalhos proibidos ou condicionados)

O acesso das mulheres a qualquer profissão, emprego ou trabalho só pode ser condicionado, limitado ou proibido por lei, despacho de regulamentação do trabalho ou convenção colectiva, para salvaguarda da sua saúde ou moralidade ou para defesa da família.

ARTIGO 117.º

(Trabalhadoras com responsabilidades familiares)

1. Consideram-se justificadas as faltas dadas por trabalhadoras com responsabilidades familiares para prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em casos de acidente ou doença.

2. As mulheres com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

3. Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado.

SECÇÃO II

Do trabalho de menores

ARTIGO 118.º

(Princípio geral)

1. Nos termos do presente diploma e enquanto a aprendizagem não for objecto de regulamentação especial, a entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalhos adequa-

das à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

2. Mesmo fora do âmbito de qualquer contrato de aprendizagem, a entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos seus serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

ARTIGO 119.º

(Trabalhos proibidos ou condicionados)

O Ministro das Corporações e Previdência Social pode, por despacho, proibir ou condicionar a admissão de menores a trabalhos perigosos para o seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

ARTIGO 120.º

(Idade mínima)

1. Não poderão ser admitidos a prestar qualquer espécie de trabalho os menores que não hajam completado 12 anos de idade.

2. Em relação a determinadas modalidades de trabalho, o limite fixado no número anterior pode ser elevado, por despacho de regulamentação do trabalho ou convenção colectiva.

3. Havendo razões ponderosas, o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência pode autorizar a admissão de menores com idade inferior aos limites estabelecidos neste artigo, desde que eles possuam as habilitações legalmente exigidas.

ARTIGO 121.º

(Capacidade do menor para celebrar o contrato e receber a retribuição)

1. É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 18 anos de idade, salvo havendo oposição dos seus pais ou tutor.

2. É também válido o contrato celebrado com o menor que tenha completado 14 anos de idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3. Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo, quando de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus pais ou tutor.

ARTIGO 122.º

(Duração das férias dos menores)

A duração das férias dos menores nunca pode ser inferior a doze dias úteis.

CAPITULO VIII

Da violação das leis do trabalho

ARTIGO 123.º

(Multas)

A entidade patronal fica sujeita às seguintes multas:

a) De 100\$ a 500\$ por cada trabalhador ao seu serviço, no caso de infracção aos artigos 7.º, n.ºs 2 e 4, e 35.º;

b) De 200\$ a 1000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção, nos casos de violação dos artigos 12.º, 22.º, n.ºs 2 e 3, 23.º, 32.º, n.º 3, 92.º, 93.º, 118.º, n.º 1, e 119.º;

c) De 300\$ a 1000\$ por cada trabalhador ao seu serviço, no caso de infracção aos artigos 40.º, 41.º e 113.º, salvo se em lei especial estiver prevista sanção diversa;

d) De 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção, nos casos dos artigos 10.º, n.º 3, 11.º, n.ºs 2 e 4, 31.º, n.ºs 2 e 3, 51.º a 66.º, 67.º, n.º 2, 69.º, 70.º, 71.º, 89.º, n.ºs 2 e 3, 91.º, 112.º, 120.º, 121.º e 122.º;

e) De 2000\$ a 10 000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção, nos casos dos artigos 21.º, 33.º, 74.º, n.º 2, 115.º, n.º 1, alíneas b) e c), e 117.º;

f) De 3000\$ a 20 000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção, no caso do artigo 34.º;

g) De 5000\$ a 30 000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção, no caso do artigo 16.º;

h) De 20 000\$ a 100 000\$, no caso previsto no artigo 36.º, n.º 3.

ARTIGO 124.º

(Natureza das multas)

1. As multas estabelecidas por infracção às normas legais e convencionais reguladoras das relações de trabalho são inconvertíveis em prisão, salvo quando a lei estabeleça expressamente o contrário.

ARTIGO 125.º

(Gradação das multas)

As multas serão graduadas pelo tribunal em função da gravidade da infracção, da culpabilidade do infractor e das possibilidades económicas deste.

ARTIGO 126.º

(Reincidência)

1. A reincidência será punida nos termos da legislação penal de carácter geral, mas em caso algum a multa imposta ao reincidente poderá ser inferior ao dobro da multa paga pela primeira infracção.

2. Para o efeito de reincidência atender-se-á ao pagamento voluntário das multas em juízo.

3. Se o autuante tiver conhecimento de que o infractor é reincidente, deverá atender a essa circunstância na fixação do montante da multa.

ARTIGO 127.º

(Agravamento das multas)

Os limites fixados no artigo 123.º serão elevados para o dobro sempre que o infractor use de coacção sobre os trabalhadores, falsificação, simulação ou outro meio fraudulento.

CAPITULO IX

Disposições finais e transitórias

ARTIGO 128.º

(Entrada em vigor)

O presente diploma começará a vigorar em todo o território do continente e ilhas adjacentes no dia 23 de Setembro de 1966.

ARTIGO 129.º

(Aplicação no tempo)

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste diploma, quer os contratos celebrados depois da sua entrada em vigor, quer os celebrados antes, salvo quanto aos efeitos de factos ou situações totalmente passadas anteriormente àquele momento.

ARTIGO 130.º

(Regime dos contratos em vigor)

Mantêm-se todas as cláusulas dos contratos em vigor à data da publicação deste diploma que estabeleçam regime mais favorável para o trabalhador do que o nele previsto.

ARTIGO 131.º

(Contratos excluídos)

1. O regime definido no presente diploma poderá ser tornado extensivo, por decreto regulamentar, no todo ou em parte, e com as adaptações exigidas pela sua natureza, aos contratos de serviço doméstico e de trabalho rural.

2. Esse regime aplicar-se-á igualmente às empresas concessionárias de serviço público, mas poderá vir a sofrer as adaptações exigidas pelas características do serviço concessionado mediante decretos regulamentares referendados pelo Ministro das Corporações e Previdência Social e pelos Ministros competentes.

3. O Ministro das Corporações e Previdência Social poderá determinar a aplicação do regime definido no presente diploma aos contratos de trabalho celebrados entre instituições de previdência ou organismos corporativos e os respectivos empregados, mediante aprovação de estatuto próprio de que constem as adaptações adequadas à natureza dos serviços.

4. O contrato de trabalho a bordo fica subordinado a legislação especial.

ARTIGO 132.º

(Prazo de revisão)

Este diploma será obrigatoriamente revisto até 31 de Dezembro de 1968, e todas as modificações que de futuro se fizerem sobre a matéria serão nele mandadas inserir pelo Ministro das Corporações e Previdência Social.

ARTIGO 133.º

(Legislação revogada)

Salvo na medida em que for aplicável aos contratos referidos no artigo 131.º, fica revogada a legislação anterior em tudo o que for contrário às disposições deste diploma, designadamente a Lei n.º 1952, de 10 de Março de 1937, o artigo 3.º e seus §§ 1.º, 2.º, 3.º, 4.º e 6.º do Decreto-Lei n.º 38 596, alterado pelo artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 43 182, de 4 de Janeiro de 1952, o Decreto-Lei n.º 38 768, de 28 de Maio de 1952, e os artigos 1.º e seu § único, 3.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de Setembro de 1960.

Publique-se e cumpra-se como nele se contém.

Paços do Governo da República, 27 de Maio de 1966. —
AMÉRICO DEUS RODRIGUES THOMAZ — *António de Oliveira Salazar* — *António Jorge Martins da Mota Veiga* — *Manuel Gomes de Araújo* — *Alfredo Rodrigues dos Santos Júnior* — *João de Matos Antunes Varela* — *Ulisses Cruz de Aguiar Cortês* — *Joaquim da Luz Cunha* — *Fernando Quintanilha Mendonça Dias* — *Alberto Marciano Gorjão Franco Nogueira* — *Eduardo de Arantes e Oliveira* — *Joaquim Moreira da Silva Cunha* — *Inocêncio Galvão Teles* — *José Gonzalo da Cunha Sottomayor Correia de Oliveira* — *Carlos Gomes da Silva Ribeiro* — *José João Gonçalves de Proença* — *Francisco Pereira Neto de Carvalho*.